

УДК 334.02

Д. В. Попов, К. О. Ваулина

Уральский федеральный университет
имени первого Президента
России Б. Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия

D. V. Popov, K. O. Vaulina

Ural Federal University named after
First President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕНЕДЖМЕНТА В АСПЕКТЕ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрен опыт крупнейшего металлургического предприятия России по вопросам социальной ответственности менеджмента в аспекте реализации молодежной политики, направленной на адаптацию, поддержание вовлеченности и производительности труда молодых работников.

Ключевые слова: социальная ответственность, молодежная политика, предприятие, корпоративная культура, обучение, молодежь.

SOCIAL RESPONSIBILITY OF MANAGEMENT IN THE ASPECT OF IMPLEMENTATION OF YOUTH POLICY OF THE METALLURGICAL ENTERPRISE

The article considers the experience of the largest metallurgical enterprise in Russia on the social responsibility of management in the aspect of the implementation of youth policy aimed at adapting, maintaining the involvement and productivity of young workers.

Key words: social responsibility, youth policy, enterprise, corporate culture, training, charity, youth.

Изучение социальной ответственности менеджмента промышленных предприятий в современных условиях приобретает особую актуальность. Это обусловлено процессами, происходящими как во внешней, так и во внутренней среде. В промышленном регионе, каковым является Урал, металлургические предприятия, развивая свои корпоративные культуры и внутренние коммуникации, являются гарантом социальной стабильности. Развитие системы корпоративной социальной ответственности компаний осуществляется на основе стандартов ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» [1]. Сложно переоценить влияние молодежных корпоративных про-

ектов и программ на формирование мотивации труда, корпоративный патриотизм, лояльность предприятию, с одной стороны, с другой стороны, наличие социальных льгот, финансирование молодежных социальных программ, направления их реализации зависят от положения дел на конкретном предприятии и сложившейся здесь системы менеджмента.

Ученые и практики проводят анализ молодежных проблем и подходов к их решению на крупных предприятиях. Несомненно, социологический подход открывает широкие возможности к изучению социальных процессов в трудовых коллективах [2, с. 29]. Отметим ряд работ, оказавших наибольшее влияние на анализ социальной ответственности менеджмента в аспекте реализации молодежной политики предприятий. Это исследования эффективности реализации молодежных социальных проектов и программ организации в аспекте ее безопасности [3, с. 122], духовно-нравственных основ молодежной политики в реальном секторе экономики [4, с. 161], благотворительности как фактора формирования нравственных норм молодежи [5, с. 139], социального партнерства общественных субъектов в сфере работы с молодежью как условия безопасности реального сектора экономики [6, с. 132], корпоративного образования в аспекте реализации молодежных программ [7, с. 81], непрерывного профессионального образования как фактора развития молодого работника [8, с. 57].

Представляется актуальным рассмотреть опыт одного из крупнейших металлургических предприятий России, каковым является Синарский трубный завод (г. Каменск-Уральский Свердловской области), по вопросам социальной ответственности менеджмента в аспекте реализации молодежной политики металлургического предприятия [9]. Для этого нами использованы следующие методы: анализ документов, сравнительного анализа данных и анкетный опрос молодых работников.

Работники предприятия имеют следующие социальные льготы и гарантии: питание на производстве; медицинское страхование и медицинские услуги; оздоровление и отдых для сотрудников и членов их семей; детский отдых; спортивные и культурно-массовые мероприятия. Для обеспечения социального стандарта действуют объекты социальной сферы: медпункты; столовые и пункты питания; оздоровительные комплексы; профилакторий; заключаются договоры с домами отдыха и детскими оздоровительными лагерями; спортивными за-

лами и спорткомплексами; домами культуры. Действует коллективный договор. На предприятии реализуется программа «Молодежь», смета расходов на которую является одним из приложений коллективного договора предприятия [10, с. 62]. Молодежную организацию возглавляет Совет по работе с молодежью. Направления работы с молодежью достаточно разнообразны и направлены на развитие молодых работников как в профессиональной сфере, так и личностном развитии. Социальная ответственность как социальное взаимодействие проявляется через реакцию менеджмента на существующие социальные нормы и ценности молодежи. Социальное взаимодействие облекается в правовые формы. Например, предприятие получает налоговые льготы, когда делает добровольные взносы в благотворительные фонды на развитие образования, здравоохранения и искусства [5, с. 140–141]. Социальная ответственность как социальная отзывчивость выражается посредством добровольного принятия предприятием социальных обязательств. Внутренние социальные обязательства и ответственность формируются в отношении потребителей, работников и акционеров. Ответственность предприятия перед работниками — это обеспечение стабильной занятости, безопасности труда, контроля его продолжительности и уровня вознаграждения. Большинство из этих обязательств предписано законодательством. В настоящее время предприятие берет на себя дополнительные социальные обязательства, например, создает собственные пенсионные и страховые фонды, осуществляет специальные программы (переподготовки кадров, занятости, попечительства), в которых участвуют молодые работники. Отметим ряд направлений менеджмента, которые способствуют формированию корпоративных ценностей молодежи. Это: организация выпуска сборника материалов «Информационный Вестник»; анализ проблем, выявленных в ходе проведения бесед с вновь принятыми молодыми работниками; составление графиков проведения заседаний Совета молодежи и общих собраний молодых специалистов и их контроль; отчетность руководителя Совета молодежи при заключении коллективного договора о реализации раздела «Молодежь» и его финансовой сметы. Для изучения обратной связи со стороны молодых работников проводятся социологические исследования: состояния морально-психологического климата в коллективах подразделений и на предприятии; адаптации вновь принятых на предприятие работников; удовлетворенности уровнем заработной платы; удовлет-

воренности системой монетарного и немонетарного стимулирования; удовлетворенности организацией оздоровления, спортивных, физкультурно-массовых и культурно-воспитательных мероприятий; состояния корпоративной культуры предприятия; удовлетворенности/осведомленности персонала ПАО «СинТЗ». Большую роль в изучении общественного мнения играет заводская социологическая служба [11, с. 62].

Синарский трубный завод придерживается Кодекса этики Группы ТМК. Данный Кодекс является декларацией высочайших стандартов этики и моральных принципов, которым работники обязуются следовать во всех направлениях деятельности, а также практическим руководством, помогающим принимать правильные решения в повседневной работе. Кодекс является важнейшим инструментом формирования общей корпоративной культуры и основных ценностей Группы ТМК. На основании закрепленных в Кодексе принципов и ценностей сотрудники «смогут оценивать каждую ситуацию в отдельности и принимать правильное решение, опираясь на эти принципы и ценности. Кодекс определяет, как правильно и честно вести и развивать бизнес, каждый день добросовестно и честно выполнять работу, проявлять уважение к коллегам, партнерам и клиентам» [9].

На наш взгляд, социальная ответственность менеджмента предприятия проявляется в мнениях работников относительно информированности о деятельности предприятия, реализации его социальных программ. Результаты социологического опроса 317 молодых работников предприятия показали, что большинство (67,8 %) в высокой степени удовлетворены периодичностью, временем, местом проведения и продолжительностью информационных собраний. В качестве наиболее предпочитаемых вопросов повестки дня для обсуждения на информационных совещаниях и рабочих собраниях являются: итоги работы подразделения и задачи на предстоящий период, производительность труда и уровень заработной платы, анализ результатов работы цеха начальником подразделения и перспективы работы, финансово-экономические результаты работы подразделения. Результаты исследования позволяют выделить ряд проблем, существующих в организации и проведении информационных совещаний и рабочих собраний на предприятии. Проблемы, в основном, связаны с: посещаемостью собраний молодыми рабочими; содержанием информации и мастерством докладчиков; потребностью в улучшении существующей систе-

мы организации и проведения собраний. По результатам исследования сформулированы предложения в адрес руководства предприятия по вопросам совершенствования системы информирования молодых работников. Данные предложения способствуют усвоению корпоративных норм и ценностей в ходе реализации молодежных программ.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что осознание преимуществ и оценка результатов деятельности организации в области социальной ответственности могут влиять на: ее конкурентные преимущества, репутацию, способность привлекать и удерживать молодежь; поддержание морального состояния, вовлеченности и производительности молодых работников; ее взаимоотношения со средствами массовой информации, сообществом, в котором организация функционирует.

Литература

1. Колбасенко О. Е. Система корпоративной социальной ответственности компании на основе стандартов ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» // Материалы международной (очно-заочной) научно-практической конференции «Современный взгляд на проблемы качества и управления конкурентоспособностью в условиях внешних вызовов». Саратов : Изд-во Саратовского соц.-экон. института (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова», 2015. С. 110–114.
2. Качайнова Н. Б., Попова Н. В. Заводская социология: истоки и перспективы // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Т. 2, № 3. С. 29–38.
3. Попова Н. В., Нивчик А. В. Эффективность реализации молодежных социальных проектов и программ организации в аспекте ее безопасности // Вестник НЦБЖД. 2019. № 2 (40). С. 122–126.
4. Попова Н. В. Духовно-нравственные основы молодежной политики в реальном секторе экономики // Образование и наука. 2017. Т. 19, № 6. С. 161–181.
5. Попова Е. В. Благотворительность как фактор формирования нравственных норм молодежи // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 10. С. 139–155.
6. Попова Н. В., Зиятдинов А. М., Зиятдинова Р. М. Непрерывное профессиональное образование как фактор развития молодого работника // Вестник ГБУ «Научный центр безопасности жизнедеятельности». 2017. № 2 (32). С. 57–63.

7. Попова Н. В., Нивчик А. В. Корпоративное образование в аспекте реализации молодежных программ // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 1. С. 81–88.
8. Попова Н. В., Зиятдинов А. М., Зиятдинова Р. М. Социальное партнерство общественных субъектов в сфере работы с молодежью как условие безопасности реального сектора экономики // Вестник ГБУ «Научный центр безопасности жизнедеятельности». 2017. № 3 (33). С. 132–139.
9. Попова, Н. В., Осипчукова Е. В., Бедулева М. А. Нормативное правовое обеспечение государственной молодежной политики в Российской Федерации : учеб. пособие. Екатеринбург : Изд-во Урал.ун-та, 2019. 140 с.
10. Синарский трубный завод. Официальный сайт. URL: <https://sintz.tmk-group.ru/sintz> (дата обращения: 04.11.2019).
11. Попова Н. В., Социология на предприятии Урала: заметки заводского социолога // Социологические исследования. 2017. № 7. С. 60–66.